

La proposta di direttiva della Commissione Ue. In Europa uno stagista su due è senza paga

# Stop agli abusi sugli stage

## Ai tirocinanti le stesse condizioni dei lavoratori ordinari

DI MICHELE DAMIANI

**G**arantire agli stagisti, di qualsiasi tipologia, le stesse condizioni e gli stessi diritti dei lavoratori ordinari. Questo anche dal punto di vista economico, a meno di giustificati motivi oggettivi. Lotta serrata ai falsi tirocini, con la previsione di aumentare i controlli. Più spazio ai sindacati e pieno accesso alla protezione sociale. Sono questi i punti cardine della proposta di direttiva Ue finalizzata a «migliorare la qualità dei tirocini in Europa», presentata ieri dalla Commissione europea. Un testo che mira a introdurre una serie di nuove tutele a favore di tutte le tipologie di stage operate nel continente.

«Diciamo chiaramente basta alle situazioni di abuso dei tirocinanti; è ora di pagare gli stage decentemente». A parlare è il commissario europeo agli affari sociali **Nicolas Schmit**, che ieri ha pubblicato un tweet a commento della proposta di direttiva.

### Un piano d'azione contro il mismatch

La lotta al mismatch e alla carenza di manodopera arriva sui tavoli europei. Un piano di azione, rivolto a 42 profili professionali, con un focus specifico su quelli maggiormente coinvolti dalla transizione verde e gli operatori dell'assistenza sanitaria. Oltre alla direttiva sui tirocini (si veda altro articolo in pagina), ieri la Commissione europea ha presentato anche il suo programma per abbattere il mismatch tra domanda e offerta di lavoro.

Da parte della Commissione arriva l'impegno a intervenire con una serie di azioni, tra cui finanziamenti di nuovi progetti contro la disoccupazione, erogazione di ulteriori risorse a favore dei Neet e la comparteci-

pazione nella realizzazione di centri formativi di eccellenza. Verrà, poi, istituito un tavolo di lavoro per arrivare a un'ipotesi di riforma delle pensioni.

Gli stati membri, dal canto loro, dovranno agire su vari aspetti. Uno è quello della formazione, che dovrà essere indirizzata a soddisfare le richieste del mercato del lavoro. Anche qui, torna il tema pensioni: devono essere definiti sistemi sostenibili per le nuove generazioni, con riforme che «affrontino le sacche di inattività e forniscano un sostegno sufficiente a coloro che possono lavorare per rientrare gradualmente nel mercato del lavoro».

— © Riproduzione riservata —

va. «Il lavoro dei giovani non è riconosciuto perché la metà di loro sono in stage senza essere pagati», ha aggiunto ancora Schmit. Una situazione che viene confermata anche dalla nota della Commissione Ue, in cui vengono riportati alcuni numeri di un recente Eurobarometro. Per prima cosa, la grandezza

del fenomeno: il 78% dei giovani europei ha affermato di aver svolto almeno un tirocinio e il 68% degli stessi ha poi trovato un lavoro grazie ad esso. Di contro «più della metà sono stati pagati», (quindi, quasi la metà, no) e solo il 61% «ha avuto totale o parziale accesso agli strumenti di protezione sociale».

L'obiettivo della Commissione è quello di migliorare questi numeri. Per farlo, la direttiva individua quattro principi. Il primo è quello della non discriminazione: «assicurarsi che i tirocinanti abbiano lo stesso trattamento dei lavoratori ordinari in termini di condizioni di lavoro, anche sotto il profilo econo-

mico». Viene specificato come possano esistere differenze dato il livello di esperienza o i compiti affidati, ma ogni discrepanza deve essere giustificata da «motivi oggettivi».

Il secondo cardine riguarda la lotta ai tirocini fasulli, attraverso controlli e ispezioni, chiedendo la condivisione delle informazioni da parte delle aziende. Il terzo si concentra sulla piena possibilità dei sindacati di rappresentare questa tipologia di lavoratori. Infine, con l'ultimo punto programmatico, viene richiesto agli stati membri di «assicurare un canale ai tirocinanti per poter denunciare le cattive condizioni di lavoro».

La proposta verrà ora inviata al Parlamento europeo e agli stati membri, che analizzeranno il testo e le varie misure previste. I tempi sono molto stretti, visto che le elezioni europee sono alle porte (si voterà il 9 giugno). Sarà necessaria una vera e propria corsa contro il tempo per arrivare all'ok prima delle urne.

— © Riproduzione riservata —

### Sgravi per l'edilizia, domande fino al 15 maggio

C'è tempo fino al 15 maggio per presentare all'Inps la domanda di riconoscimento dello sconto contributivo a favore delle imprese dell'edilizia relativamente all'anno 2023. La fruizione della riduzione contributiva, pari all'11,5%, può avvenire fino ad aprile 2024. Lo spiega l'Inps nella circolare n. 13/2024.

Uno sconto all'edilizia. Introdotto dalla legge n. 341 dell'8 agosto 1995 lo sgravio è a favore del solo settore edile per i dipendenti occupati a tempo pieno, cioè a 40 ore settimanali (non spetta per gli operai a part-time). Il via libera al beneficio per l'anno 2023 c'è stato con il dm 13 dicembre 2023 (si veda ItaliaOggi del 13 gennaio scorso). Ne hanno diritto i datori di lavoro del settore industria con codice statistico contributivo (Csc) da 11301 a 11305 e/o nel settore artigianato con Csc da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909.

Le condizioni. L'accesso al beneficio è subordinato ad alcune condizioni, tra cui il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006. Che significa: possesso del Durc, cioè regolarità contributiva, nonché il rispetto degli altri obblighi di legge e degli accordi e contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali o aziendali se sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni più rappresentative. È necessario, inoltre, la fedina penale pulita in materia di sicurezza sul lavoro (non aver riportato condanne passate in giudicato nel quinquennio antecedente). In caso di accertamento di non veridicità della dichiarazione resa dal datore di lavoro per l'accesso allo sgravio, l'Inps, oltre alla denuncia all'autorità giudiziaria, procede al recupero delle somme che sono state indebitamente fruite.

Le domande. Le domande vanno inviate esclusivamente in via telematica con il modulo Rid-Edil tramite il cassetto previdenziale aziende entro il 15 maggio. L'Inps effettua controlli automatici e, in caso di esito positivo, autorizza la posizione contributiva (con codice 7N) per i periodi da gennaio ad aprile 2024, durante i quali è possibile fruire dello sgravio che si riferisce per l'anno 2023.

Carla De Lellis

— © Riproduzione riservata —

### Nuovi minimali per il lavoro all'estero

Via libera alle retribuzioni convenzionali per l'anno 2024, da utilizzare per i lavoratori italiani occupati all'estero in paesi extraeuropei. A fissare gli importi, utili ai fini del calcolo dei contributi, dei premi assicurativi e delle imposte sul reddito di lavoro dipendente, è il decreto 6 marzo 2024 (Lavoro-Economia) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 66 del 19 marzo 2024, in base ai valori medi dei contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore per i diversi settori.

Valori per l'anno 2024. Le retribuzioni convenzionali sono indicate nella tabella allegata al decreto, ripartite in sezioni per operai e impiegati, quadri e dirigenti. I relativi valori si applicano solamente ai seguenti settori e per l'anno corrente: industria, industria edile, artigianato, industria cinematografica, spettacolo, autotrasporto e spedizione merci, commercio, credito, trasporto aereo, agricoltura, assicurazioni, giornalismo. In caso di assunzioni e risoluzioni del rapporto di lavoro ovvero di trasferimenti da o per l'estero nel corso del mese, il decreto precisa che i valori convenzionali sono frazionabili a giorni, dividendoli per 26.

Fisco e tasse. Per quanto riguarda l'aspetto fiscale, l'uso delle retribuzioni convenzionali è previsto dal Tuir per determinare, in deroga a criteri ordinari, il reddito di lavoro dipendente prestatore all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da parte di lavoratori dipendenti che nell'arco di 12 mesi soggiornano nello stato estero per un periodo superiore a 183 giorni. In via di principio si rivolge a coloro che, pur svolgendo attività lavorativa all'estero, continuano a es-

sere qualificati come residenti fiscali in Italia. Tuttavia, per esempio, non vanno usate con i dipendenti in trasferta, in quanto manca il requisito della continuità ed esclusività dell'attività lavorativa all'estero.

Contributi e premi. La disciplina (prevista dalla legge n. 398 del 3 ottobre 1987) stabilisce che la contribuzione per le assicurazioni sociali obbligatorie, dovuta dai datori di lavoro che assumono lavoratori italiani sul territorio nazionale per inviarli in paesi extraeuropei non legati con l'Italia da accordi in materia sulla sicurezza sociale, deve essere calcolata sulla base di retribuzioni convenzionali fissate annualmente con decreto, e comunque in una misura non inferiore alle retribuzioni previste dai contratti collettivi nazionali di categoria. Le stesse retribuzioni costituiscono, poi, anche la base di riferimento per il calcolo e liquidazione delle prestazioni pensionistiche, delle prestazioni economiche di malattia e maternità, nonché per il trattamento di disoccupazione dovuto a favore dei lavoratori rimpatriati. Pertanto, il calcolo dei contributi da versare all'Inps e dei premi contro gli infortuni da versare all'Inail, con riferimento ai lavoratori italiani che sono occupati all'estero, deve avvenire sulla base delle retribuzioni convenzionali.

La regolarizzazione. Come di consueto saranno gli istituti di previdenza (Inps) e assicurativo (Inail) a fissare un termine per regolarizzare i periodi arretrati da gennaio 2024, senza aggravio di oneri.

Daniele Cirioli

— © Riproduzione riservata —